
Dossier de la Commission : 590-02-44772

DANS L’AFFAIRE DE la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, L.C. 2003, ch. 22 (la « *Loi* »);

DANS L’AFFAIRE CONCERNANT une Commission de l’intérêt public en vertu de la *Loi* établie le 8 novembre 2022;

ET

DANS L’AFFAIRE CONCERNANT UN différend concernant la négociation collective

ENTRE :

L’Alliance de la Fonction publique du Canada (l’« agent négociateur »)

ET

Le Conseil du Trésor du Canada (l’« employeur »)

OBJET : Le groupe Services des programmes et de l’administration (« PA ») et les questions communes qui font également l’objet de négociations pour les groupes Services de l’exploitation (« SV »), Services techniques (« TC ») et Enseignement et bibliothéconomie (« EB »)

**Rapport de la Commission de l’intérêt public
concernant
le groupe PA et des questions communes à d’autres unités de négociation**

Président de la Commission : Bruce P. Archibald, c.r.

Membres de la Commission :

Susan Jones, personne désignée de l’agent négociateur, et
Scott Streiner, personne désignée de l’employeur

Représentants des parties :

Brenda Shillington, négociatrice et al. pour l’agent
négociateur,

Allison Shatford, négociatrice en chef, et Isabelle Rodier,
négociatrice, et al. pour l’employeur

Lieu de l’audience : Gatineau (Québec)

Dates de l’audience : les 28, 29 et 30 novembre 2022, et le 1^{er} décembre 2022
(Traduction de la CRTESPF)

Table des matières

A.	Introduction	4
B.	Principes directeurs et approche adoptée	5
C.	Propositions et recommandations.....	7
1.	Propositions pécuniaires concernant les salaires et les indemnités.....	7
a.	Augmentation économique générale annuelle dans le cadre d'une convention triennale [Question commune]	7
b.	Primes de poste et de fin de semaine - Article 27 [Question spécifique au groupe PA].....	8
c.	Indemnité de responsabilité correctionnelle - Article 61 [Question spécifique au groupe PA]	9
d.	Augmentation de l'indemnité des employés des centres de rémunération - Appendice J [Question spécifique au groupe PA]	9
e.	e) Augmentation de l'indemnité annuelle des agents des pêches - Appendice O [Question spécifique au groupe PA]	9
f.	Appendice P ou nouvelle disposition introduisant une indemnité pour l'emploi d'une langue autochtone [Question spécifique au groupe PA].....	10
g.	Indemnité annuelle pour les agents de libération conditionnelle - Appendice Q [Question spécifique au groupe PA]	10
h.	Nouvelle indemnité pour les gestionnaires de cas à Anciens combattants Canada [Question spécifique au groupe PA]	10
2.	Propositions relatives aux congés entraînant des conséquences pécuniaires	11
a.	Remboursement des coûts associés à l'obtention d'un certificat médical - Article 35 [Question spécifique au groupe PA].....	11
b.	Congé payé pour obligations familiales - Article 44 [Question spécifique au groupe PA]	12
c.	Congé de deuil payé - Article 47 [Question spécifique au groupe PA] ...	13
d.	Congé, généralités - Article 33 [Question commune].....	13
e.	Congé de maternité non payé (article 38) et congé parental non payé (article 40) [Question commune].....	14
3.	Propositions liées à l'évolution des modes d'exécution des activités professionnelles.....	15
a.	Durée du travail et droit de se déconnecter - Article 25 [Question commune].....	15
b.	Horaire mobile pour les employés travaillant de jour - Clause 25.08 [Question commune].....	15
c.	Flexibilité liée au travail à distance - Article 25 (durée du travail), Article 26 (principe de poste), Article 28 (heures supplémentaires), Article 29 (disponibilité) - Article 30 (jours fériés payés) [Questions spécifiques au groupe PA].....	16

d.	Interruptions brèves dans les centres d'appels - Article 59 [Question spécifique au groupe PA]	16
e.	Changements technologiques - Article 24 [Question commune].....	17
f.	Propositions concernant le réaménagement des effectifs - Appendice D [Question commune].....	18
4.	Propositions concernant l'équité et la diversité au travail.....	19
a.	Congé pour pratiques autochtones traditionnelles - Nouvel article - [Question commune].....	19
b.	Élimination de la discrimination - Article 19 [Question commune].....	19
c.	Violence, harcèlement et harcèlement sexuel - Article 20 [Question commune].....	20
d.	Équité en milieu de travail - Nouvel article et autres projets [Question commune].....	21
5.	Propositions concernant la mise en œuvre et l'application de la convention collective.....	21
a.	Modernisation de la structure des groupes professionnels [Question spécifique au groupe PA]	21
b.	Fourniture de copies électroniques des conventions collectives aux employés - Clause 10.02 [Question commune].....	23
c.	Renseignements fournis au syndicat sur les employés de l'unité de négociation - Clause 10.01 [Question commune]	23
d.	Accès du syndicat aux locaux de l'employeur pour ses activités de représentation - Clause 12.03 [Question commune]	24
e.	Présentation d'un exposé des fonctions à la demande d'un employé - Clause 56.01 [Question commune].....	25
f.	Durée et délais de mise en œuvre de la convention collective - Article 68 [Question commune].....	25
6.	Propositions en matière de procédure et autres propositions diverses	26
a.	Définition de l'emploi continu - Article 2 - [Question spécifique au groupe PA].....	26
b.	Nouvel article proposé sur la charge de travail des agents de libération conditionnelle [Question spécifique au groupe PA]	26
c.	Appendice B - Congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction - [Question spécifique au groupe PA]	27
d.	Appendice L - Dispositions archivées relatives à l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) [Question propre au groupe PA].....	27
e.	Appendice M - Santé mentale en milieu de travail [Question commune]	27
D.	Observations finales.....	28

Rapport de la Commission de l'intérêt public

concernant

le groupe PA et des questions communes à d'autres unités de négociation

A. Introduction

[1] Le présent document est le rapport d'une commission de l'intérêt public (la « Commission »), établie le 8 novembre 2022 en vertu des articles 161 à 171 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi »), dont l'objectif est d'aider les parties au différend à réviser leur convention collective. Les parties au différend sont l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») et Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor (l'« employeur »). La principale convention collective à réviser est celle conclue entre l'agent négociateur et l'employeur pour l'unité de négociation Services des programmes et de l'administration (« PA »), qui a été conclue à Ottawa le 23 octobre 2020 et a pris fin le 20 juin 2021. Toutefois, l'agent négociateur et l'employeur ont également conclu des conventions collectives régissant les conditions d'emploi des employés de trois autres unités de négociation dont les dispositions sont communes aux quatre unités de négociation. Ces autres unités de négociation sont le groupe Services de l'exploitation (« SV »), le groupe Services techniques (« TC ») et le groupe Enseignement et bibliothéconomie (« EB »). Les conventions collectives de ces groupes ont également pris fin à l'été 2021. Les parties ont convenu que la Commission les aiderait à résoudre leurs différends en ce qui concerne les questions spécifiques au groupe PA et celles qui sont communes aux quatre groupes. D'autres commissions de l'intérêt public ont été établies dans le but d'aider les parties à régler les questions en litige propres aux groupes SV, TC et EB respectivement. Elles ont agi de manière indépendante.

[2] La présente Commission de l'intérêt public, parfois désignée sous le nom de [traduction] « CIP du groupe PA et des questions communes », a rencontré en personne les représentants des parties à Gatineau, au Québec, les 28, 29 et 30 novembre et le 1^{er} décembre 2022. La Commission avait également prévu de poursuivre l'audience en format virtuel les 19, 20, 21 et 22 décembre 2022, si cela s'avérait nécessaire. Bien que les parties se soient engagées dans une médiation de leur(s) différend(s) en septembre et octobre 2022 sous le contrôle de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, la Commission a proposé, au début de l'instance le 19 décembre, de poursuivre celle-ci par voie de médiation. La Commission

a effectivement rencontré les représentants des parties en caucus à cette fin à plusieurs reprises. Cependant, il est apparu que les parties souhaitaient procéder principalement par une présentation formelle de leurs arguments respectifs à travers la documentation volumineuse que chacune d'entre elles avait préparée, complétée par des témoignages et des plaidoiries. Il convient de les remercier d'avoir fait preuve de précision et de rigueur dans leur démarche. Plus de soixante questions en suspens, plus ou moins complexes, ont été traitées au cours des quatre jours d'audience à Gatineau. À la fin des présentations officielles, le 1^{er} décembre, les membres de la Commission ont rencontré les principaux représentants des parties afin de déterminer si, lors des [traduction] « journées de tenue des audiences par voie virtuelle », le processus de règlement des différends pouvait être poursuivi, et tous ont convenu que, au plus tard le 15 décembre, les parties informeraient la Commission de leur intention de procéder d'une manière ou d'une autre. Les parties n'étant pas tombées d'accord sur l'utilité d'une médiation supplémentaire, la Commission a procédé directement à la préparation de son rapport et a communiqué les dates d'audience supplémentaires. Compte tenu du nombre de questions en suspens et de la période de l'année, les parties ont accepté de reporter la date de présentation de notre rapport au 1^{er} février 2023.

B. Principes directeurs et approche adoptée

[3] Bien que l'établissement d'une commission de l'intérêt public en vertu de la *Loi* relève de l'en-tête « Section 10 Conciliation », les facteurs prévus par la loi empêchent une commission de se contenter de « couper la poire en deux » quant aux propositions ou d'aider les parties à « parvenir à un accord » selon leurs propres préférences, comme dans le cadre d'un différend privé. L'article 175 de la *Loi* se lit comme suit :

175 Dans la conduite de ses séances et l'établissement de son rapport, la commission de l'intérêt public prend en considération les facteurs qui, à son avis, sont pertinents et notamment :

- a)** la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens;
 - b)** la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'elle juge importantes;
 - c)** la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les
-

divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;

d) la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables, compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;

e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale de l'État fédéral.

[4] Ainsi, la Commission doit fonder ses recommandations sur ces facteurs, dont on peut penser qu'ils reflètent l'intérêt public dans la négociation collective du secteur public. Il est à noter que l'examen de ces facteurs par la Commission est obligatoire, mais non exclusif, en ce sens que la Commission « prend en considération les facteurs qui, à son avis, sont pertinents [...] ». Toutefois, il convient également de préciser que le rapport de la Commission, conformément au paragraphe 177(1) de la *Loi*, ne peut pas contenir de recommandations qui nécessitent une mise en œuvre législative ou qui concernent spécifiquement la situation individuelle des employés. La Commission ne peut pas non plus traiter de questions qui n'ont pas fait l'objet de négociations entre les parties avant leur demande de conciliation (voir le paragraphe 177(2)).

[5] La Commission s'est efforcée de veiller à ce que ses recommandations tiennent compte des facteurs prévus par la loi mentionnés ci-dessus au fur et à mesure qu'elle examinait la pléthore de questions qui lui étaient soumises. Cela dit, les parties sauront, à la lecture du rapport, que la Commission, comme certaines de celles qui l'ont précédée, n'a pas formulé de recommandations sur chaque question pour laquelle elle a reçu des soumissions. Nous avons surtout formulé des recommandations visant à aider les parties à parvenir à un règlement sur les questions centrales ou celles pour lesquelles une solution raisonnable et équitable semblait pouvoir être adoptée par les parties. Nous avons laissé de côté certaines questions sur la base d'un principe de retenue, lorsque les propositions dépassaient les possibilités offertes au cours de la présente ronde de négociations, ou lorsque les propositions semblaient prématurées. Dans certaines circonstances, nous avons recommandé de recourir à des processus permettant de régler les questions plutôt que de formuler des conditions de fond des contrats.

[6] La Commission, tant dans le cadre des discussions menées avec les parties lors de la médiation que dans l'organisation des recommandations formulées dans le présent rapport, a structuré son approche autour de ce qu'elle considère comme des

catégories de questions étroitement liées. Ces catégories comprennent à la fois des questions spécifiques au groupe PA et des questions communes, mais la Commission estime que cette approche peut aider les parties à parvenir à un règlement lorsqu'une solution pragmatique consiste à déterminer les points sur lesquels les questions spécifiques au groupe PA et les questions communes se rejoignent. Chaque recommandation individuelle ci-dessous fait référence à la partie pertinente de la convention collective et indique s'il s'agit d'une question spécifique au groupe PA ou d'une question commune.

C. Propositions et recommandations

[7] Nous avons classé les propositions et formulé des recommandations dans les catégories suivantes : i) propositions pécuniaires concernant les salaires et les indemnités; ii) propositions concernant les congés entraînant des incidences pécuniaires; iii) propositions liées à l'évolution des modes d'exécution des activités professionnelles; iv) propositions concernant l'équité et la diversité au travail; v) propositions concernant la mise en œuvre et l'application de la convention collective; vi) propositions en matière de procédure et autres propositions diverses.

1. Propositions pécuniaires concernant les salaires et les indemnités

[8] Sous cette catégorie, la Commission aborde la question commune sans doute la plus importante pour les parties, à savoir [traduction] « l'augmentation économique générale » ou, en d'autres termes, les augmentations salariales annuelles pour les différentes unités de négociation pour lesquelles nous avons à nous prononcer. Cette section traite ensuite des propositions relatives à un certain nombre de primes et d'indemnités spécifiques à l'unité de négociation du groupe PA.

a. Augmentation économique générale annuelle dans le cadre d'une convention triennale [Question commune]

[9] L'agent négociateur a proposé que les nouvelles conventions collectives faisant l'objet de l'examen de la Commission aient une durée de trois ans et a plaidé en faveur d'une augmentation économique annuelle de 4,50 %, en vigueur en 2021, en 2022 et en 2023 pour chacune d'entre elles. L'agent négociateur a affirmé que sa proposition tenait compte de tous les facteurs prévus par la loi, y compris les augmentations salariales comparatives pertinentes particulièrement récentes et les tendances de l'indice des prix à la consommation. Le syndicat a effectué des calculs complexes dans des tableaux détaillés portant sur diverses classifications de ses unités de négociation

et qui démontraient les effets de sa proposition en matière de salaires. L'employeur a proposé que les conventions collectives aient une durée de quatre ans et a plaidé en faveur des augmentations économiques générales suivantes pour chacune des quatre années proposées : 1,5 % pour 2021; 3,0 % pour 2022; 2,0 % pour 2023; 1,75 % pour 2024. L'employeur a présenté des données complexes sur les questions de recrutement et de rétention, la comparabilité externe, la relativité interne, la situation économique et financière (l'état de l'économie et la situation financière du gouvernement, l'indice des prix à la consommation, le marché du travail canadien et les conditions de travail dans le secteur public par rapport au secteur privé), le principe de reproduction (les règlements du secteur public central, la rémunération provinciale et territoriale et les premières conventions de la présente ronde de négociations) ainsi qu'une évaluation des composantes de la rémunération totale dans les deux propositions générales des parties. L'employeur a estimé que les augmentations économiques générales cumulatives totales proposées par l'agent négociateur s'élèveraient à 22,22 % sur trois ans, tandis que celles proposées par l'employeur pour une durée de quatre ans s'élèveraient à 8,5 %. En tenant compte des facteurs obligatoires énumérés à l'article 175 - notamment l'état de l'économie canadienne, qui a récemment connu un taux d'inflation inhabituellement élevé - ainsi que des tendances observées dans d'autres règlements sur les salaires (le principe de la reproduction) et des renseignements et arguments écrits et des plaidoiries des parties, **la Commission recommande que l'augmentation économique générale au cours des conventions collectives de trois ans qu'elle préconise soit la suivante : 1,5 % pour 2021; 4,5 % pour 2022; 3,0 % pour 2023.** (Une explication de la recommandation de la Commission en faveur d'une durée de trois ans pour toutes les conventions collectives pertinentes se trouve ci-dessous dans la partie 5f) du présent rapport, consacrée à l'article 68).

b. Primes de poste et de fin de semaine - Article 27 [Question spécifique au groupe PA]

[10] L'article 27 prévoit actuellement une prime de poste et de fin de semaine de 2,00 \$ l'heure pour les employés qui travaillent en dehors des heures normales, c'est-à-dire de 8 h à 16 h, ou pendant les fins de semaine et leur équivalent à l'étranger. L'agent négociateur a présenté une proposition initiale d'augmentation de la prime de 2,50 \$ l'heure. L'employeur a soutenu que la prime de poste ne devait tout simplement pas faire l'objet d'une augmentation. **La Commission recommande que les primes de**

poste et de fin de semaine prévues dans la nouvelle convention collective du groupe PA soient portées à 2,25 \$ l'heure.

c. Indemnité de responsabilité correctionnelle – Article 61 [Question spécifique au groupe PA]

[11] L'article 61 de la convention collective crée une indemnité de responsabilité correctionnelle à laquelle certains postes de l'unité de négociation sont admissibles. L'indemnité s'élève actuellement à 2 000 \$ par an, mais elle est versée toutes les deux semaines. L'agent négociateur a proposé que ce montant soit augmenté du pourcentage de l'augmentation économique générale pour chaque année de la nouvelle convention collective. L'employeur s'est opposé à cette proposition. **La Commission recommande que cette indemnité soit augmentée de 7 % sur une base unique au cours de la première année de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective (sans pour autant que cela constitue un précédent pour les conventions collectives futures).**

d. Augmentation de l'indemnité des employés des centres de rémunération – Appendice J [Question spécifique au groupe PA]

[12] Cet appendice prévoit des indemnités à des fins de maintien en poste, pour les employés des centres de rémunération, d'un montant annuel calculé au prorata, le cas échéant, sur la base d'un salaire horaire équivalent. L'agent négociateur a proposé que l'appendice J soit renouvelé, mais que les indemnités annuelles soient augmentées du montant de l'augmentation économique générale pour chaque année de la nouvelle convention collective. L'employeur a proposé des augmentations fixes de différents montants. **La Commission recommande que l'appendice J soit renouvelé et que les indemnités annuelles soient augmentées de 7 % sur une base unique au cours de la première année de la nouvelle convention collective (sans pour autant que cela constitue un précédent pour les conventions collectives futures).**

e. e) Augmentation de l'indemnité annuelle des agents des pêches – Appendice O [Question spécifique au groupe PA]

[13] L'agent négociateur a proposé que l'indemnité annuelle des agents des pêches prévue à l'appendice O de la convention collective soit augmentée tous les ans du montant de l'augmentation économique générale annuelle. L'employeur a fait valoir que cette indemnité ne devait pas être augmentée. **La Commission recommande que cet appendice O soit renouvelé et que l'indemnité annuelle soit augmentée de 7 %**

de façon unique au cours de la première année de la nouvelle convention collective (sans pour autant que cela constitue un précédent pour les conventions collectives futures).

f. Appendice P ou nouvelle disposition introduisant une indemnité pour l'emploi d'une langue autochtone [Question spécifique au groupe PA]

[14] Les parties ont établi un comité mixte sur les langues autochtones en vertu de l'appendice P, qui n'a pas encore produit de rapport. Néanmoins, l'agent négociateur propose de rédiger un nouvel article en vertu duquel un employé qui emploie une langue autochtone sur le lieu de travail devrait recevoir une indemnité annuelle de 1 500 \$ qui sera augmentée du montant de l'augmentation économique générale au cours de chaque année de la convention collective. L'employeur propose que l'appendice P soit retiré de la convention collective et que les parties attendent les recommandations du rapport du comité chargé de l'examen de cet appendice. **La Commission recommande que cette question soit mise en suspens en attendant le rapport du comité mixte sur les langues autochtones établi en vertu de l'appendice P et que les parties formulent des réponses quant au contenu du rapport dans un esprit de collaboration lorsqu'il sera disponible.**

g. Indemnité annuelle pour les agents de libération conditionnelle – Appendice Q [Question spécifique au groupe PA]

[15] L'agent négociateur propose que l'indemnité annuelle des agents de libération conditionnelle, des superviseurs et des gestionnaires passe de 2 000 \$ à 7 000 \$ par an et qu'elle soit augmentée du montant de l'augmentation économique générale chaque année de la nouvelle convention collective. L'employeur propose une augmentation unique d'un montant de 138 \$ ou 6,9 %. Conformément aux recommandations antérieures sur les indemnités, **la Commission recommande que l'indemnité des agents de libération conditionnelle prévue à l'appendice Q soit augmentée de 7 % de façon unique au cours de la première année de la nouvelle convention collective (sans pour autant que cela constitue un précédent pour les conventions collectives futures).**

h. Nouvelle indemnité pour les gestionnaires de cas à Anciens combattants Canada [Question spécifique au groupe PA]

[16] L'agent négociateur a proposé la création d'une nouvelle indemnité de 2 000 \$ par an, qui serait augmentée chaque année du montant de l'augmentation économique

générale, pour les gestionnaires de cas du ministère des Anciens Combattants. Le raisonnement de l'agent négociateur est le suivant : ces employés ont un rôle unique à jouer auprès d'anciens membres des forces armées qui souffrent souvent de graves problèmes de santé mentale, comme le syndrome de stress post-traumatique. L'agent négociateur soutient que les clients des gestionnaires de cas présentent souvent des comportements instables ou difficiles et qu'ils sont susceptibles de prendre pour cible ces employés et d'entraîner ainsi des interactions très éprouvantes. L'employeur s'oppose à la création de cette indemnité au motif que, de par leur classification, les gestionnaires de cas sont adéquatement rémunérés pour leur travail et qu'une formation et un soutien particuliers sont offerts à ces employés. Par ailleurs, l'employeur fait valoir qu'il ne se pose pas de problème de recrutement ou de maintien en poste pour ces postes aux niveaux actuels de classification et de rémunération. La Commission considère que les informations étayant les positions de chacune des parties ne sont pas concluantes. **La Commission recommande que les parties établissent un comité mixte pour étudier la question, lequel devrait produire un rapport avant la date d'expiration de la nouvelle convention collective.**

2. Propositions relatives aux congés entraînant des conséquences pécuniaires

[17] Comme le titre l'indique, dans cette catégorie, la Commission a rassemblé des propositions portant sur une variété d'articles de la convention collective qui prévoient différents congés, ou qui traitent de questions liées aux congés, et qui entraînent des coûts. Ceux qui ne concernent que l'unité de négociation du groupe PA seront traités en premier, tandis que ceux qui portent sur des questions communes à toutes les unités de négociation concernées seront examinés par la suite.

a. Remboursement des coûts associés à l'obtention d'un certificat médical – Article 35 [Question spécifique au groupe PA]

[18] L'article 35 de la convention collective actuelle établit un système selon lequel les employés acquièrent des crédits de congé de maladie en fonction du nombre d'heures de travail qu'ils effectuent par mois. La clause 35.02 prévoit que ces employés bénéficient d'un congé de maladie payé lorsqu'ils sont incapables d'exercer leurs fonctions « en raison d'une maladie ou d'une blessure », *à condition qu'ils aient les crédits de congé de maladie nécessaires et qu'ils puissent « convaincre l'employeur de [leur] état de la façon et au moment que ce dernier détermine »*. L'agent négociateur a proposé un ajout à l'article 35 qui se lirait comme suit : « Lorsque l'employé-e est tenu-e de présenter un certificat médical, le coût du certificat lui est remboursé par

l'employeur. » L'agent négociateur soutient que les demandes faites aux employés de présenter un certificat médical sont de plus en plus nombreuses, malgré le critère énoncé à l'actuelle clause 35.03 : « À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de [la clause 35.02] ». L'employeur affirme que le fardeau de la preuve incombe à l'employé en cas de doute et désapprouve la proposition du syndicat. La Commission estime qu'il est raisonnable de conclure que l'obtention d'un certificat médical pour un congé de maladie de 3 jours (22,5 heures) peut s'avérer lourde et coûteuse pour les employés et qu'une contribution de l'employeur pour obtenir un tel certificat est justifiée. **La Commission recommande que, pour répondre aux préoccupations relatives à la détermination du coût associé à l'obtention d'un certificat médical, la clause 35.03 soit modifiée de façon à indiquer que l'employeur rembourse aux employés, jusqu'à concurrence de 35 \$, les frais d'obtention d'un certificat médical pour une période d'absence de 3 jours (22,5 heures) ou moins.**

b. Congé payé pour obligations familiales – Article 44 [Question spécifique au groupe PA]

[19] L'article 44 de la convention collective actuelle prévoit un congé de 37,5 heures au cours d'un exercice pour une liste de sept motifs, ainsi qu'une prolongation de la durée du congé pour les soins provisoires prodigués à un membre malade de la famille lorsqu'un certificat médical est établi et qu'il est nécessaire de prodiguer des soins à plus long terme. L'agent négociateur propose que le congé payé de base prévu à la clause 44.02 soit porté à 45 heures par an et qu'un éventail plus large de circonstances pour lesquelles un congé peut être accordé soit établi. L'employeur reconnaît l'importance du congé pour soins familiaux, mais demande que l'article soit renouvelé sans aucune modification. La Commission ne recommande pas l'augmentation du nombre annuel d'heures de congé familial. En revanche, elle accepte, moyennant quelques ajustements, un certain nombre de propositions de l'agent négociateur visant à élargir l'éventail des circonstances dans lesquelles un congé peut être accordé, compte tenu des préoccupations des employés concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. **Par conséquent, la Commission recommande :**

i) que la clause 44.03a) couvre, outre les congés pour rendez-vous médicaux et dentaires, les rendez-vous [traduction] « juridiques d'urgence » et [traduction] « financiers d'urgence »;

ii) que la clause 44.03c) se lise comme suit : [traduction] « pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée ou gravement malade de la famille de l'employé »;

iii) que soit ajouté une nouvelle clause 44.03h) libellée comme suit : [traduction] « pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie ou d'un état incurable en phase terminale, connaît un déclin irréversible et approche de la fin de sa vie ».

c. Congé de deuil payé – Article 47 [Question spécifique au groupe PA]

[20] L'article 47 de la convention collective actuelle prévoit un congé de deuil pour les membres de la famille immédiate dont la durée en nombre de jours est variable, en fonction des dispositions prises pour les funérailles (clause 45.02), et d'une durée d'un jour pour les beaux-frères, belles-sœurs et grands-parents de l'époux (clause 47.03). Au cours du processus de médiation, les parties ont retiré ou modifié certaines de leurs propositions initiales. La Commission ne formulera de recommandation qu'à l'égard de la proposition de l'agent négociateur concernant la clause 47.03. **La Commission recommande que la clause 47.03, qui prévoit un jour de congé de deuil pour les beaux-frères, les belles-sœurs et les grands-parents de l'époux, soit modifiée pour permettre l'ajout des oncles et des tantes à la liste.**

d. Congé, généralités – Article 33 [Question commune]

[21] L'article 33 de la convention collective actuelle établit les règles générales applicables aux différentes dispositions de la convention en matière de congé. La clause 33.09 prévoit une règle visant à empêcher ce que l'on pourrait appeler familièrement le [traduction] « cumul » des congés ou des crédits de congé auxquels ont droit les employés qui changent d'unité de négociation ou d'organisation au sein de la fonction publique. Une proposition de l'employeur vise à préciser le libellé de cette disposition et à en élargir la portée. Le syndicat s'oppose à l'élargissement proposé de la portée de la disposition et à sa teneur essentielle, au motif qu'elle limite les droits qui s'appliquent séparément aux employés en vertu des conventions collectives individuelles auxquelles l'employeur est partie. **La Commission recommande l'adoption de la proposition de l'employeur qui précise le libellé actuel en y ajoutant les termes [traduction] « ni ne se voit octroyer [un congé] » et [traduction] « ou au cours de l'exercice ».** La Commission convient également que le principe d'un double octroi de droits à congé lorsqu'un employé change d'unité de négociation au cours d'un exercice ne devrait pas se produire et nous encourageons les parties à étudier un autre libellé qui permette de faire appliquer ce principe de manière

juste et raisonnable. **La Commission recommande que les parties travaillent de concert pour rédiger la clause dans un libellé qui leur convient mutuellement.**

**e. Congé de maternité non payé (article 38) et congé parental non payé (article 40)
[Question commune]**

[22] L'article 38 de la convention collective actuelle prévoit un dispositif de congé non payé pour les employées qui tombent enceintes et l'article 40 prévoit un dispositif analogue pour les couples qui attendent un nouveau-né ou qui sont en voie d'adopter un enfant. Ces dispositifs prévoient évidemment un congé *non* payé puisque les personnes concernées partent du principe qu'elles bénéficieront d'un revenu de remplacement à différents niveaux, soit par le biais de la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada, soit par celui du Régime québécois d'assurance parentale. La difficulté à laquelle sont confrontées les parties tient au fait que les gouvernements des territoires de compétence fournissant ces prestations modifient de temps à autre leurs règles complexes, ce qui nécessite des modifications de la convention collective. Les dispositions de la convention collective sur ces deux sujets sont complexes et comportent plusieurs pages chacune. L'agent négociateur a proposé des modifications aux articles 38 et 40 qui visent simultanément à améliorer les niveaux potentiels de prestations et à répondre aux changements législatifs ou réglementaires des gouvernements du Canada et du Québec. L'employeur fait valoir que les niveaux de prestations prévus par les deux dispositifs sont suffisamment élevés (ils ont été révisés relativement récemment) et qu'il est relativement simple de les adapter aux changements apportés par le Canada et le Québec. La Commission admet le principe selon lequel il est nécessaire de prévoir un traitement équitable des congés de maternité et des congés parentaux pour les employés de l'unité de négociation qui sont soumis à des régimes réglementaires différents. Toutefois, la Commission n'est tout simplement pas en mesure de s'engager dans le processus détaillé d'évaluation et de reformulation du libellé des dispositions de la convention collective afin d'y introduire certaines subtilités dans le cadre de régimes réglementaires complexes. **La Commission recommande aux parties de concevoir un cadre de collaboration en vue d'évaluer l'état actuel des choses et de négocier les ajustements nécessaires pour que les employés qui attendent un enfant puissent bénéficier d'un traitement juste et équitable en matière de prestations de congé de maternité et de congé parental, quel que soit leur lieu de résidence au pays.**

3. Propositions liées à l'évolution des modes d'exécution des activités professionnelles

[23] La Commission a rassemblé dans cette catégorie un certain nombre de propositions des parties qui sont relatives à la flexibilité en ce qui concerne les heures et le lieu de travail et à des aspects plus généraux liés à l'évolution du lieu de travail, notamment le télétravail, les changements technologiques et le réaménagement des effectifs.

a. Durée du travail et droit de se déconnecter – Article 25 [Question commune]

[24] L'agent négociateur a proposé le libellé suivant comme préambule à l'article 25 de la convention collective qui porte sur les heures de travail : [traduction] « À moins d'indication contraire dans la présente convention collective, un employé n'est pas obligé de prendre part à des communications liées au travail, notamment de répondre à des appels ou à des courriels en dehors des heures normales de travail, et il ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou de représailles pour avoir exercé ses droits en vertu du présent article. » Tout en reconnaissant l'importance de la séparation entre la vie privée et la vie professionnelle, l'employeur s'oppose au préambule proposé dans le contexte d'une convention collective qui contient des dispositions sur les heures de travail, les heures supplémentaires, le rappel au travail, la disponibilité et l'indemnité de rentrée au travail. L'employeur fait valoir qu'il doit maintenir la capacité des ministères de communiquer avec leurs employés en dehors de leurs heures normales de travail pour des urgences touchant la vie des Canadiens et Canadiennes, pour des raisons de santé et de sécurité, et pour des questions liées aux changements de quart et au rappel au travail, et que ces communications après les heures normales de travail ne peuvent pas se limiter exclusivement aux employés en disponibilité. **La Commission recommande aux parties de prévoir dans la nouvelle convention collective un article qui concilie les intérêts des employés et de l'employeur à cet égard.**

b. Horaire mobile pour les employés travaillant de jour – Clause 25.08 [Question commune]

[25] La clause 25.08 de la convention collective prévoit ce qui suit : « Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 7 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable. » Les parties ont dans l'ensemble convenu d'avancer d'une heure l'heure de début possible. **Par**

conséquent, la Commission recommande que la possibilité de travail de jour s'étende de 6 h à 18 h et que la clause 25.08 soit modifiée en conséquence.

c. Flexibilité liée au travail à distance – Article 25 (durée du travail), Article 26 (principe de poste), Article 28 (heures supplémentaires), Article 29 (disponibilité) – Article 30 (jours fériés payés) [Questions spécifiques au groupe PA]

[26] L'employeur a proposé de nombreuses modifications détaillées aux articles susmentionnés, lesquelles découlaient de sa volonté d'accroître la flexibilité en ce qui concerne les horaires variables et le travail à distance. L'agent négociateur a également proposé un nouvel article sur le travail à distance qui contenait dix paragraphes détaillés. La Commission fait remarquer que depuis la présentation des mémoires et les audiences, le Secrétariat du Conseil du Trésor a publié une directive exigeant que les fonctionnaires travaillent de deux à trois jours par semaine sur le lieu de travail, et chacune des parties a déposé des plaintes auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

[27] Nonobstant ces circonstances, **la Commission suggère que les parties envisagent de reconnaître que les employés peuvent demander, sur une base volontaire, des arrangements en matière de télétravail et peuvent demander à réviser ou à mettre fin à ces arrangements à tout moment.** Une telle reconnaissance ne changerait pas le fait que les arrangements en matière de télétravail relèvent de la discrétion de la direction et sont soumis à son approbation.

[28] **La Commission recommande en outre que les dispositions relatives à la rémunération et aux indemnités de repas liées aux heures supplémentaires soient ajustées, en fonction du niveau de perturbation, afin de faire la distinction entre les situations dans lesquelles un employé doit se présenter physiquement sur le lieu de travail et les situations dans lesquelles un employé télétravaille à partir de sa résidence ou d'un autre endroit de son choix.**

d. Interruptions brèves dans les centres d'appels – Article 59 [Question spécifique au groupe PA]

[29] L'actuel article 59 de la convention collective traite des conditions de travail particulières des employés des centres d'appels, lesquels sont apparemment au nombre de 7 000 environ dans l'unité de négociation PA, dans divers ministères et unités. L'employeur s'oppose à la proposition du syndicat d'ajouter un paragraphe dont le libellé serait le suivant : « Les employés ont droit à un minimum de quarante

(40) secondes de micropause cognitive entre les appels. » Lors de l'audience, la Commission a pu entendre deux témoins, chacun ayant été appelé par l'une des parties, qui possédaient tous deux une grande expérience du travail en centre d'appels. La Commission a également pris connaissance de recherches universitaires et d'une étude conjointe menée pour les parties sur les [traduction] « risques psychosociaux » du travail dans les centres d'appels. La Commission est convaincue que des interruptions brèves entre les appels devraient être établies, mais elle n'est pas convaincue qu'une interruption unique de 40 secondes soit la solution. Conformément à la recommandation 6 de leur étude conjointe, **la Commission recommande aux parties d'entreprendre des études pilotes au sein de différents ministères et organismes afin d'évaluer les effets d'un [traduction] « temps de répit » de différentes durées dans différents contextes et de prendre des mesures en fonction de leurs conclusions.**

e. Changements technologiques – Article 24 [Question commune]

[30] Le seuil permettant d'invoquer la clause 24.01, laquelle prévoit la réduction des effets négatifs des changements technologiques sur les employés et déclenche l'application de l'appendice D sur le réaménagement des effectifs, fait actuellement référence au « manque de travail ou [à] la cessation d'une fonction ». L'agent négociateur a proposé d'ajouter à ce seuil « la relocalisation d'une unité de travail ou du travail accompli précédemment par une unité de travail ». L'employeur s'est opposé à cette proposition. **La Commission recommande que le libellé à ajouter à la clause 24.01 proposé par l'agent négociateur soit adopté.** Les autres éléments constitutifs de l'article 24 s'appliquent aux protections contre les effets négatifs des changements technologiques qui ne sont pas régis par l'appendice D. L'agent négociateur a proposé que la définition des changements technologiques figurant à la clause 24.02, qui mentionne uniquement « la mise en place d'équipement ou de matériel », soit enrichie des termes « systèmes ou logiciels ». L'employeur s'est opposé à un tel élargissement de la définition. **La Commission recommande que la proposition de l'agent négociateur concernant la modification de la clause 24.02 soit adoptée.** La clause 24.04 prévoit que l'employeur doit, sauf en cas d'urgence, donner un préavis pour cause de changements technologiques qui soit aussi long que possible, mais d'au moins 180 jours. L'agent négociateur a proposé que le délai normal de préavis soit porté à 360 jours, tandis que l'employeur a proposé qu'il soit réduit à

90 jours. **La Commission recommande que la durée normale du préavis à donner par l'employeur reste de 180 jours.**

**f. Propositions concernant le réaménagement des effectifs – Appendice D
[Question commune]**

[31] L'appendice D traite du « réaménagement des effectifs », lequel est défini comme une situation où les employés nommés pour une période indéterminée « [...] ne seront plus requis [...] en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé-e ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution ». Comme il a été indiqué précédemment, ce type de situation peut (ou non) être lié aux changements technologiques. Il semble clair que les deux parties restent attachées aux objectifs de cet appendice relatif au réaménagement des effectifs, mais chacune a fait des propositions importantes pour le modifier. Il semble que les parties se soient entendues pendant la médiation pour que certains changements liés à des modalités administratives et de formulation puissent être apportés sans susciter de différends (par exemple, les ministères informeront un employé lorsqu'ils auront envoyé à la CFP un avis indiquant que le poste de l'employé est excédentaire, expliqueront pourquoi le recyclage ne sera pas offert ou donneront des rapports d'étape aux employés qui effectuent un recyclage). **La Commission recommande que ces propositions soient adoptées.** Toutefois, les parties restent en désaccord profond sur d'autres propositions. La Commission n'est pas en mesure de reformuler cet important document de 32 pages pour les parties. Toutefois, nous formulons ci-dessous certaines observations qui, nous l'espérons, pourront aider les parties à résoudre certaines questions essentielles.

[32] **La Commission recommande aux parties d'envisager une formule de travail hybride ou à distance, conformément à la politique de télétravail du gouvernement du Canada et à d'autres politiques pertinentes, lorsqu'il serait par ailleurs impossible d'offrir à un employé une offre d'emploi raisonnable parce que cet employé a des besoins d'adaptation liés à un motif protégé comme un handicap ou la situation familiale.**

[33] **La Commission encourage les parties à convenir d'une série de mises à jour de l'appendice D qui traduisent l'objectif fondamental qu'il poursuit, à savoir assurer le maintien de l'emploi pour le plus grand nombre possible d'employés**

touchés nommés pour une période indéterminée, tout en facilitant la transition pour ceux pour qui le maintien de l'emploi est impossible.

4. Propositions concernant l'équité et la diversité au travail

[34] La Commission a regroupé ses observations sur les propositions des parties relatives à l'équité et à la diversité sous une catégorie de questions portant sur des sujets communs à toutes les unités de négociation concernées.

a. Congé pour pratiques autochtones traditionnelles – Nouvel article – [Question commune]

[35] L'agent négociateur a proposé l'ajout d'un nouvel article aux conventions collectives qui accorderait cinq jours de congé payé à tout employé qui s'identifie comme autochtone pour s'adonner à la chasse, à la pêche, à la récolte et à « toute autre pratique prévue par règlement dans le *Code canadien du travail* ». L'employeur a proposé en médiation de supprimer la référence au règlement en vertu du *Code canadien du travail*, d'exiger de l'employeur qu'il fasse des efforts raisonnables pour répondre aux besoins de l'employé à cet égard, mais d'exiger de l'employé qu'il rattrape le temps perdu à un moment convenu mutuellement. Une grande partie du libellé de la contre-proposition de l'employeur est tirée directement de l'actuel article 31 de la convention collective sur le temps libre pour l'observance des obligations religieuses. La Commission convient avec l'agent négociateur que le fait d'ajouter un article portant sur ce sujet constitue un pas important vers la création d'un milieu de travail plus inclusif, qu'il réduirait les obstacles au recrutement d'employés autochtones dans la fonction publique fédérale et qu'il est conforme aux recommandations de la Commission de vérité et réconciliation. La Commission a toutefois conclu que la contre-proposition de l'employeur satisfait à ces objectifs de manière efficace et, par conséquent, **la Commission recommande que la contre-proposition de l'employeur soit adoptée.**

b. Élimination de la discrimination – Article 19 [Question commune]

[36] La convention collective actuelle contient un article portant sur la réponse à la discrimination et qui se compose de quatre paragraphes. Dans le premier, il est énoncé qu'il ne doit y avoir aucune mesure ou pratique discriminatoire à l'égard des employés pour seize motifs énumérés. Le deuxième paragraphe traite de la nécessité d'éviter que le personnel ait des préjugés dans le traitement des griefs. Le troisième permet de recourir à la médiation en cas d'allégations de discrimination dans le cadre d'un grief,

et le quatrième permet aux plaignants de consulter les rapports d'enquête sur demande, sous réserve des conditions de confidentialité. L'agent négociateur propose huit nouvelles modifications à cet article. Les parties reconnaissent que la discrimination a été identifiée dans des études comme un problème grave dans la fonction publique. Les modifications à l'article 19 proposées par l'agent négociateur obligerait, entre autres, l'employeur à mener une enquête lorsqu'il constate une discrimination ou lorsqu'il reçoit une plainte, établiraient des critères pour le choix des enquêteurs, fixeraient des paramètres pour les enquêtes, exigeraient le suivi et le signalement des incidents et exigeraient une formation obligatoire sur le sujet, comprenant un contenu de base, pour tous les employés. L'employeur affirme qu'il est déjà engagé dans la lutte contre la discrimination en milieu de travail, notamment à travers les activités du Centre sur la diversité et l'inclusion, et que les propositions de l'agent négociateur limiteraient et rendraient plus complexes les mesures prises pour résoudre le problème. La Commission est sensible aux préoccupations de l'employeur. Néanmoins, **elle recommande aux parties d'inclure dans l'article 19 la proposition de l'agent négociateur selon laquelle l'employeur doit fournir au fonctionnaire s'estimant lésé, au plaignant ou au défendeur une copie officielle de tout rapport d'enquête, sous réserve des dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.**

c. Violence, harcèlement et harcèlement sexuel – Article 20 [Question commune]

[37] Parallèlement à l'article portant sur la discrimination, l'article 20 de la convention collective actuelle traite du harcèlement sexuel à travers quatre paragraphes similaires à ceux de l'article 19. L'agent négociateur, comme il l'a fait dans le contexte de l'article 19, propose un cadre plus complexe portant sur les recours de substitution et les processus réglementaires obligatoires, les enquêtes et la formation. Toutefois, il propose également que la portée de l'article 20 soit élargie pour inclure non seulement le harcèlement sexuel, mais aussi d'autres formes de harcèlement, de violence *et* d'abus de pouvoir. L'employeur s'oppose aux propositions de l'agent négociateur visant à imposer un cadre réglementaire plus complexe et à élargir le champ d'application de l'article 20. La Commission, conformément à sa recommandation relative à l'article 19, ne recommande pas l'inclusion dans la convention collective d'un cadre réglementaire plus complexe et plus contraignant. Elle ne recommande pas non plus d'étendre le champ d'application de l'article 20 pour y inclure [traduction] « l'abus de pouvoir » (en particulier tel qu'il est défini au sens large

dans la proposition de l'agent négociateur). Toutefois, **la Commission recommande que l'article 20 couvre non seulement le harcèlement sexuel mais aussi d'autres formes de harcèlement discriminatoire et de violence, et que l'article soit intitulé [traduction] « Violence et harcèlement ».**

d. Équité en milieu de travail – Nouvel article et autres projets [Question commune]

[38] L'agent négociateur propose d'inclure dans la convention collective un nouvel article qui obligerait l'employeur à offrir à tous les employés et gestionnaires une formation interactive obligatoire, dirigée et animée par un instructeur, à l'aide de matériel pédagogique sur lequel l'employeur et l'AFPC se sont consultés et ont collaboré, portant sur des sujets qui comprendraient, sans s'y limiter, i) la diversité et l'inclusion, ii) l'équité en matière d'emploi, iii) les préjugés inconscients et iv) la mise en œuvre de l'appel à l'action n° 57 de la Commission de vérité et réconciliation. L'employeur estime que l'ajout d'un tel article n'est pas nécessaire en raison d'autres projets en cours, comme ceux menés sous l'égide du Centre sur la diversité et l'inclusion et le Programme d'apprentissage mixte AFPC-SCT, qui figurent à l'appendice C de la convention collective. L'agent négociateur approuve ledit programme et demande à l'employeur d'augmenter le financement qu'il accorde aux comités de santé et de sécurité au travail. **La Commission approuve la participation coopérative des parties au Programme d'apprentissage mixte et au Centre sur la diversité et l'inclusion. La Commission recommande que l'employeur augmente le financement des programmes relevant de ces deux entités, ce qui permettra d'étendre leurs activités à certains des domaines suggérés par l'agent négociateur.**

5. Propositions concernant la mise en œuvre et l'application de la convention collective

[39] La Commission a regroupé ses observations sur les propositions des parties concernant la mise en œuvre et l'application des conventions collectives sous une catégorie de questions qui comprend à la fois celles qui sont communes à toutes les unités de négociation pertinentes et celles qui concernent l'unité de négociation PA en particulier.

a. Modernisation de la structure des groupes professionnels [Question spécifique au groupe PA]

[40] Dans le cadre des efforts plus larges déployés à l'échelle de la fonction publique en vue de moderniser les structures des groupes professionnels, l'employeur

a proposé d'intégrer un « appendice A-1 » révisé à la convention collective du groupe PA, qui, à l'avenir, prévoirait de nouveaux « échelons de rémunération » ou de nouveaux taux de rémunération pour cinq nouveaux sous-groupes et classifications d'employés, lesquels remplaceraient les neuf sous-groupes et classifications actuels à un moment indéterminé dans l'avenir, lorsque la modernisation de la fonction publique sera mise en œuvre. Cela impliquerait de nouvelles normes de classification et l'intégration dans la nouvelle structure de tous les titulaires d'un poste de groupe PA au titre de la convention collective. Un « appendice A-2 » révisé serait également intégré à la convention collective et consisterait en des [traduction] « précisions concernant la rémunération » destinées à faciliter ce processus. En outre, l'employeur propose évidemment la suppression éventuelle de l'appendice G actuel, qui contient les classifications et les taux de rémunération existants. En revanche, l'agent négociateur propose un protocole d'entente sous la forme d'un nouvel « appendice S » à intégrer à la convention, qui établirait un [traduction] « examen de la structure des groupes professionnels » conjoint entre le syndicat et l'employeur, et qui supposerait la conclusion d'une entente visant à garantir que les normes d'évaluation des emplois répondent aux exigences de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qu'il y aurait une [traduction] « consultation sérieuse » entre les parties sur la réforme de la classification, et que l'employeur verserait aux employés de l'unité de négociation une pénalité mensuelle si le processus se prolongeait au-delà d'une date convenue. Aucune des parties n'a accepté les propositions de l'autre à cet égard. Les parties semblent toutefois convenir que la date de mise en œuvre du processus de modernisation est devenue une changeante. La Commission reconnaît que ce projet de modernisation est important pour la fonction publique et qu'il apporterait une amélioration attendue depuis longtemps et sans doute appréciable à la façon dont la fonction publique du Canada est structurée et gérée. Toutefois, la Commission conclut qu'il est prématuré de recommander que les changements ou les ajouts proposés par l'employeur ou l'agent négociateur soient inclus dans la convention collective du groupe PA au cours de la présente ronde de négociations. Les parties sont néanmoins invitées à continuer de coopérer à cette importante activité de modernisation.

b. Fourniture de copies électroniques des conventions collectives aux employés – Clause 10.02 [Question commune]

[41] L'employeur a proposé d'apporter une modification à la clause 10.02, laquelle, en l'état, impose à l'employeur de fournir un exemplaire de la convention collective à tous les employés, et dont l'employeur voudrait qu'il soit désormais ainsi rédigé :

« Les employé-e-s de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective. Lorsque l'accès à la convention collective est jugé indisponible ou pas pratique par un employé-e, l'employé-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective une seule fois pendant la durée de la présente convention collective. »

Malgré l'objection de l'agent négociateur à cette proposition, la Commission estime qu'elle est tout à fait pratique et équitable quant au fond. **La Commission recommande l'adoption de cette proposition.**

c. Renseignements fournis au syndicat sur les employés de l'unité de négociation – Clause 10.01 [Question commune]

[42] L'agent négociateur a proposé d'apporter une modification à la clause 10.01 afin d'obtenir davantage de renseignements sur les membres de l'unité de négociation et d'inclure non seulement le nom, l'emplacement géographique et la classification de chaque nouvel employé, mais aussi l'adresse du lieu de travail, l'adresse postale et le numéro de téléphone de chaque employé. En outre, l'agent négociateur a proposé que l'employeur fournisse, sur une base mensuelle, la date de nomination de chaque nouvel employé et la date de départ de chaque employé licencié.

[43] Le syndicat s'est appuyé sur une décision de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral selon laquelle de tels renseignements doivent être fournis à un syndicat pour qu'il puisse s'acquitter de ses obligations légales (2008 CRTFP 13). L'employeur s'est opposé à cette modification au motif qu'elle constituerait un fardeau administratif déraisonnable et pourrait mettre en péril la vie privée des employés.

[44] La Commission estime que la proposition du syndicat est largement conforme à la décision de la Cour suprême du Canada dans *Bernard c. Canada (Procureur général)* 2014 CSC 13. La Commission tient également à rappeler la disposition suivante du *Code canadien du travail* :

109.1 (1) Sur demande d'un syndicat, le Conseil peut, par ordonnance, exiger de l'employeur qu'il lui remette ou qu'il remette à un représentant autorisé du syndicat nommément désigné les noms et adresses des employés dont le lieu de travail habituel ne fait pas partie des locaux appartenant à leur employeur ou placés sous sa responsabilité et autoriser le syndicat à communiquer avec eux, notamment par un moyen électronique, s'il est d'avis que de telles communications se justifient dans le cadre d'une campagne de recrutement ou en vue de la négociation ou de l'application d'une convention collective, du règlement d'un grief ou de la prestation de services syndicaux aux employés.

[45] La Commission n'est pas en mesure de rédiger une disposition à ce sujet pour le compte des parties, mais elle reconnaît l'importance du sujet pour le syndicat et son rôle essentiel prévu par la loi, notamment dans le contexte de l'augmentation du recours au télétravail dans toutes les unités de négociation concernées, ainsi que les préoccupations relatives à la protection des renseignements personnels telles qu'analysées dans *Bernard*. La Commission exhorte donc les parties à conclure une entente sur cette question au cours de la présente ronde de négociations collectives.

d. Accès du syndicat aux locaux de l'employeur pour ses activités de représentation – Clause 12.03 [Question commune]

[46] La clause 12.03 actuelle prévoit que les représentants dûment accrédités de l'agent négociateur peuvent être autorisés à accéder aux locaux de l'employeur « pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction [...] » avec la permission de l'employeur, laquelle « [...] permission ne devrait pas être refusée sans motif valable ». L'agent négociateur souhaite ajouter aux motifs d'accès le motif suivant : [traduction] « ou des réunions avec des employés représentés par l'Alliance ». L'employeur s'est opposé à cette modification au motif que la formulation ouverte et large proposée [traduction] « entraverait la capacité de l'employeur de contrôler efficacement et de gérer adéquatement le lieu de travail ». **La Commission recommande que les motifs pour lesquels le syndicat cherche à accéder aux locaux de l'employeur soient précisés** au moyen de références à des questions telles que la sollicitation d'adhésions, la négociation ou l'application de la convention collective ou la fourniture d'un service syndical, en plus du règlement des griefs et des plaintes. Cette disposition, ainsi que le pouvoir actuel de refuser la permission lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de le faire, devrait apaiser

les préoccupations de l'employeur. Cette approche correspondrait également à celles adoptées dans le secteur privé.

e. Présentation d'un exposé des fonctions à la demande d'un employé – Clause 56.01 [Question commune]

[47] La clause 56.01 de la convention collective prévoit actuellement que l'employeur doit, sur demande écrite, fournir à l'employé « un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités [...] ». L'employeur propose de remplacer les mots « complet et courant » par le mot « officiel » compte tenu des définitions figurant dans la directive sur la classification de 2021 de l'employeur. L'agent négociateur s'oppose à cette proposition au motif que la formulation actuelle est plus claire. La Commission perçoit un lien d'ordre pratique entre cette question et le processus de modernisation de la structure des groupes professionnels, tel que mentionné dans la partie 6a) ci-dessus. Conformément à son point de vue à ce sujet, la Commission s'abstient de faire une recommandation sur cette question.

f. Durée et délais de mise en œuvre de la convention collective – Article 68 [Question commune]

[48] L'agent négociateur a proposé que la durée des conventions collectives pour les quatre unités de négociation en question soit de trois ans. L'employeur a proposé que la durée de toutes les conventions collectives soit de quatre ans. Compte tenu des changements proposés par l'employeur en ce qui concerne la structure des groupes professionnels et de l'incertitude qui règne actuellement dans l'économie (particulièrement en ce qui concerne l'inflation et son incidence sur les questions d'ordre pécuniaire dans cette ronde de négociations collectives), **la Commission recommande que, comme le propose l'agent négociateur, la durée des conventions collectives soit de trois ans.** Ainsi, la convention du groupe PA expirerait le 20 juin 2024 (article 68), la convention du groupe EB le 30 juin 2024 (article 63), la convention du groupe SV le 4 août 2024 (article 70) et la convention du groupe TC le 21 juin 2024.

[49] L'employeur a proposé que les délais de mise en œuvre des dispositions des conventions collectives relatives à la rémunération soient de 180 jours après la signature des conventions collectives pour les augmentations prospectives et les montants rétroactifs payables lorsqu'une intervention humaine n'est pas nécessaire, et de 460 jours après la signature pour les augmentations prospectives et les montants rétroactifs lorsqu'une intervention humaine est nécessaire. Les délais comparables

pour les conventions collectives actuelles (figurant à l'appendice F), qui ont été mises en œuvre sans heurts, étaient de 180 jours et 560 jours. L'agent négociateur a plaidé en faveur de délais de mise en œuvre plus courts. Compte tenu de la complexité des conventions collectives et des problèmes permanents du système de rémunération, et du fait qu'il est utile pour les employés en général et pour les agents de rémunération en particulier de disposer de suffisamment de temps pour mettre en œuvre les dispositions des conventions collectives sans pression indue et sans erreurs excessives, **la Commission recommande que la proposition de l'employeur concernant les délais de mise en œuvre de 180 jours et de 460 jours soit incluse dans les nouvelles conventions collectives aux fins de leur mise en œuvre (sans que cela constitue nécessairement un précédent pour les conventions collectives futures).**

6. Propositions en matière de procédure et autres propositions diverses

a. Définition de l'emploi continu – Article 2 – [Question spécifique au groupe PA]

[50] L'article 2 de la convention collective actuelle du groupe PA, intitulé « Interprétation et définitions », prévoit que l'expression « emploi continu (continuous employment) [...] s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la *Directive sur les conditions d'emploi de l'employeur* à la date de la signature de la présente convention ». L'employeur propose que les huit derniers mots de la définition soient supprimés afin que le libellé fasse référence à la version la plus récente de la *Directive* et qu'il soit conforme au libellé de nombreuses autres conventions collectives de l'administration publique centrale, notamment les conventions des groupes EB et SV dont la Commission est saisie. La Commission comprend que, dans ces dernières conventions, la formulation est la suivante : « s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la *Directive sur les conditions d'emploi de l'employeur* [traduction] “en vigueur” ». **La Commission recommande que, pour des raisons de clarté et d'uniformité dans les unités de négociation représentées par l'AFPC, le libellé soit le même que celui qui figure dans les conventions des groupes EB et SV et contienne les mots [traduction] « en vigueur ».**

b. Nouvel article proposé sur la charge de travail des agents de libération conditionnelle [Question spécifique au groupe PA]

[51] L'agent négociateur a proposé la création d'un nouvel article qui i) fixerait des limites précises à la charge de travail des agents de libération conditionnelle travaillant

dans différents établissements et contextes communautaires, ii) limiterait le nombre de rapports d'évaluation communautaire à rédiger chaque mois, iii) imposerait à l'employeur une pénalité de 75 \$ par jour en cas de dépassement de la charge de travail ou des quotas définis, et iv) prévoirait le paiement d'heures supplémentaires pour permettre à ces employés de remplir leurs obligations légales et celles relatives à la FDC. L'agent négociateur a cité plusieurs études à l'appui de son affirmation selon laquelle la charge de travail excessive des agents de libération conditionnelle constitue un problème sérieux de relations de travail. L'employeur a fait valoir que de telles dispositions ne devraient pas être incluses dans la convention collective parce qu'il s'agit de considérations opérationnelles et qu'elles constituent une ingérence injustifiée, voire illégale, dans les droits et les prérogatives des gestionnaires. La Commission a conclu que, à supposer que les parties puissent négocier convenablement l'inclusion de ces dispositions dans la convention collective, leur nature est telle qu'elles ne respectent pas l'approche progressive qui convient pour modifier une convention collective dans le cadre du travail d'une commission de l'intérêt public, comme indiqué dans l'introduction du présent rapport.

c. Appendice B – Congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction – [Question spécifique au groupe PA]

[52] Les deux parties ont fini par convenir que cet appendice devait être renouvelé. Par conséquent, **la Commission recommande que l'appendice B soit renouvelé dans la prochaine convention collective.**

d. Appendice L – Dispositions archivées relatives à l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) [Question propre au groupe PA]

[53] Les deux parties conviennent que cet appendice doit être renouvelé. Par conséquent, **la Commission recommande que l'appendice L soit renouvelé dans la prochaine convention collective.**

e. Appendice M – Santé mentale en milieu de travail [Question commune]

[54] Depuis l'année 2015, l'agent négociateur et l'employeur ont coopéré pour aborder les questions de santé mentale sur le lieu de travail, après avoir d'abord créé un groupe de travail conjoint sur le sujet, puis, en 2017, créé ensemble le Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail. Cet organisme était doté d'un conseil exécutif et d'un conseil consultatif, où les deux parties étaient représentées de

manière égale. Ces dispositions étaient inscrites à l'appendice M de la convention collective qui devait prendre fin à l'issue de la convention collective actuelle. L'agent négociateur a proposé de renouveler l'appendice en supprimant la date d'expiration. Étant donné que le Centre bénéficie d'un financement à long terme, l'employeur a d'abord suggéré de supprimer l'appendice, puis a proposé de le maintenir, mais de le supprimer à la fin de la nouvelle convention collective, sous réserve d'une révision de la structure de gouvernance qui pourrait éventuellement supprimer le conseil exécutif conjoint. **La Commission recommande le renouvellement de l'appendice M, et laisse aux parties le soin de déterminer la date d'expiration, le cas échéant, et le renouvellement de la structure de gouvernance.**

D. Observations finales

[55] La Commission est heureuse de déclarer que le président et les deux membres sont unanimes à approuver les recommandations et les observations formulées dans le présent rapport. Nous espérons que le rapport pourra servir de base permettant aux parties de reprendre les négociations collectives dans un esprit de collaboration et de conclure une nouvelle convention collective pour le groupe PA, ainsi que d'aider à conclure des conventions collectives pour les groupes visés par les questions communes.

Signé le 15 février 2023 par Bruce P. Archibald, président de la Commission, en son nom et au nom des membres de la Commission, Susan Jones (personne désignée de l'agent négociateur) et Scott Streiner (personne désignée de l'employeur).

Bruce P. Archibald, c.r.
